

Roma, 28 Marzo 2025  
Prot n. 4608/RN/bd

Spett.le  
REGIONE LAZIO  
La Consigliera di Parità  
Via R. Raimondi Garibaldi, 7  
00145 Roma

c.a. Consigliera di parità effettiva  
Dott.ssa Silvia D'Oro

E.p.c. Consigliera di parità supplente  
Avv. Luciana Delfini

**Oggetto: Informativa sulla Parità di Genere UNI Pdr 125:2022.**

Gentilissima Consigliera,  
con la presente desideriamo informarLa in merito al percorso di certificazione aziendale sul tema della parità di genere intrapreso dal nostro Istituto (ISRI Scarl).

Più in particolare, siamo lieti di rappresentarLe che la Società Cooperativa ISRI si è impegnata a promuovere la parità di genere e a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere, raggiungendo un primo traguardo con l'ottenimento della Certificazione SA 8000 nel 2023 e, successivamente, con l'ottenimento di quella sulla Parità di Genere in accordo alla UNI Pdr 125:2022 nel 2024.

La nostra politica aziendale riconosce che la diversità è un valore fondamentale e che la parità di genere, oltre a rappresentare un fattore di civiltà, è anche un fattore chiave per il successo dell'organizzazione.

La parità di genere è una tematica di forte attualità in ambito nazionale e internazionale che ha portato all'introduzione, con legge n. 162/2021, della "Certificazione per la parità di genere" finalizzata ad attestare le politiche e le misure messe in campo dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico e di molestia, sia verbale che digitale, sui luoghi di lavoro.

La Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022 prevede la definizione e l'adozione di adeguate politiche e di specifici indicatori inerenti la parità di genere nelle organizzazioni, interessando, ad es., le opportunità di crescita in azienda, la gestione della genitorialità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la gestione dei percorsi di carriera.

Nell'ambito di tale percorso, ISRI ha istituito un Comitato Guida, nominato dal Consiglio di Amministrazione, per l'efficace adozione e applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere; tale comitato è responsabile della redazione del Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla Politica, degli obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati alle figure organizzative responsabili dell'attuazione.

Il Comitato Guida è stato nominato il 31 ottobre 2023 ed è costituito da Renato Nicastro, consigliere delegato e rappresentante legale dell'Istituto, Barbara D'Ippolito e Daniele Signifredi.

La Politica per la Parità di Genere è stata definita ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato Guida e descrive l'impegno di ISRI sul tema della parità di genere, le strategie implementate e gli obiettivi perseguiti. Al fine di condividere con tutte le parti interessate i contenuti di tale Politica, è stata pubblicata sul sito dell'organizzazione <https://isri.rm.it>.

ISRI ha valutato necessario, inoltre, definire un budget annuale da utilizzare per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti come riportato nel Piano Strategico.

Nel rispetto della normativa e per raggiungere gli obiettivi definiti nel Piano strategico, l'organizzazione si impegna, inoltre, ad attivare programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro che valutano i pericoli, i rischi, le misure da attuare e gli obiettivi da perseguire. In tale ottica di prevenzione sarà attivato un monitoraggio periodico della percezione da parte del personale sui temi contemplati dalla linea guida al fine di ottenere informazioni oggettive e misurabili che consentano di definire azioni di miglioramento. Allo stesso tempo è stata attivata una modalità, in forma anonima, per inviare suggerimenti finalizzati alla creazione di un confronto aperto nell'ambito della parità di genere e eventuali segnalazioni di disparità o di ogni forma di violenza e/o discriminazione subita o di cui si è stati testimoni; di tali modalità è stato informato il personale mediante mail.

Ulteriore strumento individuato dalla UNI/PdR 125:2022 per implementare una cultura aziendale inclusiva e non discriminatoria orientata alla valorizzazione delle risorse è la formazione delle risorse umane. A tal proposito, è stata erogata una prima formazione generale a tutti i dipendenti mediante webinar in modo da consentire la partecipazione anche alle risorse fuori sede; seguiranno moduli specifici di approfondimento per aumentare la consapevolezza sulla tematica.

Si rappresenta, altresì, che per l'ottenimento ed il mantenimento della certificazione sulla parità di genere la Cooperativa viene sottoposta ad audit annuali da parte di un Ente terzo che, verificato il rispetto della normativa di riferimento, ne valuta la conformità e l'adeguatezza e analizza i miglioramenti di sistema.

Infine, ci sembra utile e qualificante specificarLe che, a nostro avviso, la parità di genere rappresenta un obiettivo collettivo raggiungibile con l'impegno di tutti e che, pertanto, ogni dipendente dell'Istituto è stato invitato a contribuire attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Nella speranza che, nell'illustrarLe la nostra esperienza di azienda certificata UNIPDR 125, si sia fatta cosa gradita oltre che opportuna e consapevole della utilità di considerare il percorso fin qui realizzato dall'ISRI non come un punto di arrivo ma come un punto di partenza, si coglie l'occasione per inviarLe i più cordiali saluti.

Il Comitato Guida  


  
Barbara D'Ippolito